



## **Pengaruh Career Expectation, Work-Family Balance, Motivation, Incomes Terhadap Career advancement dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening**

### ***Effect of Career Expectation, Work-Family Balance, Motivation, Incomes on Career Advancement with Organizational Commitment as Intervening Variable***

**Putri Anggraini<sup>1</sup>, Sumitro Sarkum<sup>2</sup>, Novrihan Leily Nasution<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara

Email: [putrianggrainiharahap4@gmail.com](mailto:putrianggrainiharahap4@gmail.com), [sumitro@ulb.ac.id](mailto:sumitro@ulb.ac.id), [novrih4nleily@gmail.com](mailto:novrih4nleily@gmail.com)

#### Article Info

##### Article history:

Received: 10 Agustus 2021

Accepted: 06 Desember 2021

Published: 20 Desember 2021

##### Keywords:

*CE; WFB; Motivations;*

*Incomes; CA; OC*

##### DOI:

10.37859/jae.v11i2.2719

##### JEL Classification:

#### Abstrak

Kemajuan Karir oleh seorang Karyawan adalah hasil atau Kemampuan pekerjaan karyawan yang dinilai oleh segi nilai maupun kuantitas berdasarkan standar pekerjaan yang ditentukan oleh Organisasi. Kinerja yang optimal, yaitu Kinerja yang sesuai standar Organisasi dan mendukung tercapainya sasaran Organisasi. Pengambilan Sampel memakai *Accidental Sampling*, yang artinya dalam Metode Pengambilan Sampel ini dengan mengikutsertakan Karyawan yang random sebagaii spesimen penelitian. Menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian berjumlah 399 responden. Responden yang ada di penelitian ini adalah karyawan-karyawati yang berdomisili di Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan menggunakan *Google Form* yang akan Penulis berikan/sebar pada Media Sosial, Facebook, WhatsApp dan Media Sosial lainnya.

*Career progress of an employee is the result or work performance of employees who are assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Optimal performance, namely performance that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. In collecting this data using Accidental Sampling, which means that the sampling method involves random employees as the research sample. Using the Slovin formula with an error rate of 5%, The research sample totaled 399 respondents. Respondents in this study were employees who were in South Labuhanbatu Regency using Google Forms which the authors would later distribute on social media such as Facebook, WhatsApp and other social media.*

## PENDAHULUAN

(Arifin, 2012) Agar kegiatan manajemen beroperasi dengan semestinya, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berfikiran dan berketerampilan baik sehingga kegiatan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga Kemajuan Karir dari Karyawan tersebut bagus. Kemajuan Karir dari seorang karyawan adalah hasil atau Kemampuan pekerjaan karyawan yang dinilai oleh segi nilai maupun kuantitas berdasarkan standar pekerjaan yang ditentukan oleh Organisasi. Kinerja Karyawan yang Baik, yaitu Usaha Kerja karyawan yang sesuai standar Organisasi dan mendukung tercapainya tujuan Organisasi.

(Puspitasari, 2012) Tujuan dari Sumber Daya Manusia juga meliputi Harapan Karir, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Motivasi, Pendapatan berpengaruh terhadap Kemajuan Karir dengan Komitmen Organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan Karir seorang karyawan tak luput juga karena adanya Pelatihan Karyawan yang selalu diperhatikan oleh Perusahaan/Organisasi tersebut. Walaupun semakin majunya teknologi pada akhir-akhir ini, tidak akan membuat SDM terganti dikarenakan SDM nantinya mengelola dan menjalankan tujuan-tujuan dari Perusahaan.

(Larasati, 2018) Perusahaan yang dapat dikatakan berkembang adalah apabila para karyawan mendapatkan keinginan terhadap kemajuan karir mereka guna untuk kesejahteraan karyawan, sehingga para karyawan akan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan keinginan yang besar seorang karyawan dapat berusaha dengan baik untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara individu maupun dengan kelompok.

(Fily, 2019) Menurut data kependudukan Kab. Labuhanbatu Selatan jumlah dari masyarakat yang berada di Labusel sebanyak 314.094 Jiwa Labusel memiliki 5 kecamatan, 2 kelurahan, dan 52 desa memiliki luas wilayah yaitu 3.596,00 km<sup>2</sup> dengan jumlah masyarakat sekitar 314.094 jiwa pada tahun 2020 memiliki kepadatan dari penduduk sebesar 87 jiwa/km<sup>2</sup>., menurut badan statistik Labuhanbatu Selatan jika dilihat dari sensus pekerja yg ada di Labuhanbatu Selatan sebanyak 276.098 Jiwa, dengan berbagai pekerjaan, berupa karyawan BUMN, karyawan honor Pemda, karyawan perusahaan swasta, buruh dll.

(Kustono, 2008) Maka dengan itu peneliti ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya Harapan Karir, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Motivasi dan Incomes berpengaruh Terhadap Kemajuan Karir Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening yang ada di Labuhanbatu Selatan, yang nantinya akan dilakukannya metode penyebaran kuesioner online yg berupa google form yang nantinya akan peneliti share dari media sosial baik Facebook maupun WhatsApp.

(Fily, 2019) Adapun Fenomena yang sering terjadi pada Karyawan yang berada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan ini adalah tidak sesuainya pemberian hak karyawan berupa Incomes dan Motivasi sehingga banyak dari Karyawan yang ada di Labusel ini sulit untuk mendapatkan Harapan Karir mereka sehingga akan sulit mendapatkan Kemajuan dalam Karir mereka. Pemerintah Labusel menetapkan upah minimum Kabupaten sebesar Rp. 2.930.970,-.

(Yusuf & Syarif, 2018) Perusahaan/Organisasi yang berada Kabupaten Labuhanbatu Selatan seharusnya lebih memperhatikan Karyawannya sehingga pegawai memberikan usaha yang baik untuk mencapai sasaran organisasi tersebut, Apabila kebutuhan dan kesejahteraan karyawan tidak sesuai, maka akan membuat masalah untuk karyawan dan perusahaan tersebut. Hal ini terlihat bahwa Kemajuan Karir karyawan yang berada di Kabupaten

Labuhanbatu Selatan terkadang tidak terlalu diperhatikan oleh Komitmen Organisasi. Hal ini yang akan berpengaruh langsung terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga Karyawan tersebut, karyawan juga memerlukan Motivasi yang baik guna menunjang karir agar lebih berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Masalah ini dapat berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan yang berakhir tidak tercapainya sasaran dari perusahaan tersebut. Incomes merupakan bagian dari motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Kurangnya motivasi karyawan dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas, Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Harapan Karir, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Motivasi dan Incomes berpengaruh Terhadap Kemajuan Karir Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening?

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

(Budijanto, 2013) Populasi yang ada pada penelitian ini adalah para Karyawan bekerja pada Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Menurut badan statistik Labuhanbatu Selatan jika dilihat dari sensus pekerja yang ada di Labuhanbatu Selatan (BPS-Statistics of Labuhanbatu Selatan, 2018) sebanyak 276.098 Jiwa, dengan berbagai pekerjaan, berupa karyawan BUMN, karyawan honor Pemda, karyawan perusahaan swasta, buruh dll. Pada Penelitian ini penulis menargetkan sasaran Populasi Karyawan yang akan diteliti adalah sebanyak 276.098 orang Karyawan yang berada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan berbagai sasaran pekerjaan yang meliputi para Karyawan bagian Pemasaran, BUMN, Honor Daerah bahkan Pekerja Lepas yang berdomisili di Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

(Hilabi, 2018) Dan kemudian menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat eror 5% sehingga mendapatkan hasil 399 sampel, yang nantinya Penelitian ini akan melakukan penyebaran pertanyaan atau kuisioner dengan menggunakan Google Form yang nantinya akan penulis sebar pada Medsos seperti FB, WA dan Medsos lainnya. Adapun pernyataan dalam Kuesioner yang ada pada Google Form tersebut adalah yang berhubungan dengan Pengaruh Career Expectation, Work – Family Balance, Motivation, dan Incomes terhadap Career Advancement dengan Organizational sebagai Variabel Intervening. Yang ditujukan kepada para Karyawan-Karyawati yang berada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

(Sufiyanti et al., 2017) Dalam pengambilan data ini menggunakan Teknik dalam Pengambilan Sampelnya menggunakan Accidental Sampling. Accidental Sampling adalah Teknik yang menentukan sampel berdasarkan Kebetulan, Sampel yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan apabila peneliti merasa orang yang ditemuinya cocok dengan sumber data maka akan dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Pada pengujian Validitas dan Reabilitas dilakukan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26 pada Windows*.

### **Metode Pengolahan Dan Analisis Data**

(Arikunto, 2010) Pengujian hipotesis ini menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26 for Windows*. Pada Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T dan Uji F. Kriteria pengambilan Keputusan untuk Uji T yaitu jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan sig. dibawah 0,05 maka  $H_0$

ditolak  $H_a$  diterima. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara simultan (uji f) yaitu jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak dan Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Total correlation	$r_{tabel}$	Kriteria
Career Expectation	CE01	0,866	0,349	Valid
	CE02	0,534	0,349	Valid
	CE03	0,737	0,349	Valid
	CE04	0,361	0,349	Valid
	CE05	0,549	0,349	Valid
Work Family Balance	WFB01	0,418	0,349	Valid
	WFB02	0,524	0,349	Valid
	WFB03	0,571	0,349	Valid
	WFB04	0,922	0,349	Valid
	WFB05	0,583	0,349	Valid
Motivasi	M01	0,535	0,349	Valid
	M02	0,687	0,349	Valid
	M03	0,578	0,349	Valid
	M04	0,565	0,349	Valid
	M05	0,687	0,349	Valid
Income	I01	0,578	0,349	Valid
	I02	0,565	0,349	Valid
	I03	0,687	0,349	Valid
	I04	0,809	0,349	Valid
	I05	0,641	0,349	Valid
Career Advancement	CA01	0,727	0,349	Valid
	CA02	0,370	0,349	Valid
	CA03	0,615	0,349	Valid
	CA04	0,866	0,349	Valid
	CA05	0,535	0,349	Valid
Organizational Commitment	OC01	0,534	0,349	Valid
	OC02	0,687	0,349	Valid
	OC03	0,727	0,349	Valid
	OC04	0,615	0,349	Valid
	OC05	0,675	0,349	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26, (2021)

Berdasarkan dari Tabel diatas diketahui bahwa untuk semua variabel, nilai *Total correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item Pernyataan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excludeda	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Tabel 3. Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26, (2021)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa koefisien *Cronbach's alpha* > 0,801. Dengan demikian seluruh item kuesioner reliable.

### Pengujian Hipotesis

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, dan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu nilai t pada  $\alpha : 5\% = 0,05$  nilai  $F_{tabel}$   $df1 : 4$ ,  $df2 = (30 - 6 - 1) = 23$  adalah 1,714.

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		T Sig.
1	(Constant)	5.380	1.043		2.956 .003
	Career Expectation	.379	.073	.556	3.223 .005
	Work-Family Balance	.102	.043	.146	2.380 .026
	Motivation	.635	.223	.624	2.850 .009
	Incomes	.275	.156	.289	1.769 .041
	Career advancement	.318	.122	.330	2.606 .016

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut:

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Career Expectation* adalah  $t_{hitung}$  sebesar 3,223 >  $t_{tabel}$  1,714, dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Career Expectation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Work Family Balance* adalah  $t_{hitung}$  sebesar 2,380 >  $t_{tabel}$  1,714, dengan nilai signifikan 0,026 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Balance* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*.

3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Motivation* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $2,850 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Motivation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Incomes* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $1,769 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Incomes* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*.

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.715	1.369		2.714	.012
	Career Expectation	.489	.121	.443	2.061	.009
	Work-Family Balance	.122	.066	.168	1.851	.037
	Motivation	.642	.357	.607	1.794	.025
	Incomes	.476	.186	.286	2.174	.017
	Organizational Commitment	.693	.266	.668	2.606	.016

a. Dependent Variable: Career advancement

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Career Expectation* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $2,061 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Career Expectation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Career Advancement*.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Work Family Balance* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $1,851 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,037 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Balance* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Career Advancement*.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Motivation* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $1,794 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Motivation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Career Advancement*.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Incomes* adalah  $t_{hitung}$  sebesar  $2,174 > t_{tabel} 1,714$ , dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Incomes* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Career Advancement*.
5. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel *Commitment Organizational* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,606 dengan taraf signifikansi 0,016. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  ( $2,606 > t_{tabel} 1,652$ ) dan taraf signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan bahwa Secara Parsial *Career Expectation*, *Work Family Balance*, *Motivasi*, *Incomes*, berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*. Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Commitment Organizational*. Kemudian, secara Parsial *Career Expectation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Career Advancement*.

## SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk bisa melengkapi kekurangan dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Untuk penelitian selanjutnya, bisa meneliti dengan topik dan tema yang berbeda agar dapat lebih memahami tentang *career expectation*, *work family balance*, *motivasi*, *incomes*, *Organizational Commitment* dan *Career Advancement*. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan melengkapi kelemahan dan kelebihan dari artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Arikunto, S. (2010). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- BPS-Statistics of Labuhanbatu Selatan, R. (2018). *Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. <https://labuhanbatuselatankab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Budijanto, D. (2013). Populasi, Sampling, dan Besar Sampel. *Kementerian Kesehatan RI*.
- Fily, Y. A. (2019). *Human Governance Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hilabi, S. S. (2018). Analisis Kepuasan Pengguna Terhadap Layanan Aplikasi Media Sosial WhatsApp Mobile Online. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Kustono, A. S. (2008). Motivasi perataan penghasilan. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 11(2).S
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Puspitasari, A. (2012). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 5(1).
- Sufiyanti, E., Sayuti, A. J., & Windarti, A. O. (2017). Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Minimarket. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 43–51.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.